LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

**Le contrat de travail à durée indéterminée est la norme de la relation de travail. Toutefois, dans certains cas, l’employeur peut avoir recours à des contrats de travail précaires, dont le contrat de travail à durée déterminée.**

* **Définition (art. L1241-1 et s C.trav.)**

Le CDD est conclu pour une durée limitée, avec un **terme précis**ou**imprécis** (lorsque le terme est lié à l’objet du contrat tel que le retour du salarié remplacé ou encore la fin de la saison). Il peut être renouvelé deux fois.
En principe, ni l’employeur ni le salarié ne peuvent rompre le CDD avant le terme fixé, sauf dans des cas limitativement énumérés par la loi.

* **Forme et contenu du contrat de travail**

**- Le CDD doit être écrit et signé** par le salarié et l’employeur (sauf cas particuliers : CESU, CEA, TESE). A défaut il est considéré comme étant à durée indéterminée.
Il doit être transmis au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l’embauche (le jour d’embauche ou un dimanche ne comptent donc pas dans ce délai de transmission).

Désormais, lorsque l’employeur ne transmet pas le contrat de travail écrit dans les 48 heures (ou dans le délai fixé par l’accord de branche étendu) la sanction n’est plus la requalification en CDI mais une indemnité maximale d’un mois de salaire(1).
**- Le CDD doit obligatoirement mentionner plusieurs informations** dont (art. L.1242-12 C.trav.) :
- la définition précise de son objet, c’est-à-dire le motif du recours ;
- le poste de travail ou l’emploi occupés et, en cas de remplacement, le nom et la qualification du salarié remplacé ;
- la date d’échéance du contrat et, le cas échéant, les modalités de son renouvellement ou sa durée minimale ;
- l’intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d’essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes ;
- le nom et l’adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, de l’organisme de prévoyance.

* **Le principe d’égalité des droits des salariés en CDD**

À l’exception des règles concernant le licenciement, les salariés embauchés sous CDD bénéficient des mêmes avantages légaux, conventionnels ou résultants d’un usage que les salariés sous CDI (rémunération, formation, etc ; art.L.1242-14 à L.1242-16 C.trav.). Pour le congé individuel de formation, des dispositions particulières sont intervenues pour garantir aux salariés en CDD des droits équivalant aux autres salariés.

* **Les cas de recours au CDD**

Les contrats à durée déterminée, quel que soit leur motif, ne peuvent avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l’activité normale et permanente de l’entreprise (ou de l’organisme, ou de la collectivité).

Ils ne sont autorisés que dans les cas expressément prévus par la loi (Art L.1242-2 C.trav ) :

- **remplacement** **d’un salarié
\*** absent (pour maladie, etc.) dont le contrat est suspendu (maternité, congés, etc.), ou qui passe à temps partiel,
\* occupation d’un poste devant être supprimé dans les 24 mois,
\* dans l’attente d’un recrutement ;

- **augmentation temporaire d’activité**(période de fêtes, exécution d’une tâche exceptionnelle, commande exceptionnel, travaux urgents) ;

- **emplois temporaires par nature :**\* **emplois saisonniers:** dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs (tourisme, agriculture…).

**A noter :** L’ordonnance du 27 avril 2017(2) prévoit des dispositions propres à lutter contre la précarité des emplois saisonniers en termes de reconduction des contrats de travail saisonnier et de calcul de l’ancienneté (art. L. 1244-2-1 et L. 1244-2-2 C.trav). Ces dispositions sont applicables dans 17 branches listées par arrêté (3), dans lesquelles l’emploi saisonnier est particulièrement développé, mais où aucune stipulation conventionnelle (de branche ou d’entreprise) ne prévoir de mesures en ce sens).

\* **emplois d’usage :** emplois pour lesquels, dans certains secteurs, il est d’usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l’activité (ex : tourisme, arts ; art. D. 1242-1 C.trav.)

 **- remplacement d’un chef d’entreprise/ d’un chef d’exploitation agricole,
A noter :** il existe des « contrats vendanges », CDD d’une durée maximale d’un mois avec possibilité de conclure plusieurs contrats successifs, à condition que le cumul des contrats n’excède pas 2 mois sur une période de 12 mois. Ce contrat est exonéré de cotisations d’assurances sociales à la charge du salarié).

**- contrats liés à la politique de l’emploi :**l’embauche de personnes rencontrant des difficultés d’accès à l’emploi peut également être un cas de recours au CDD ou au contrat de travail temporaire. Ces contrats peuvent aussi être conclus si l’employeur s’engage à assurer un complément de formation professionnelle du salarié.

- **recrutement d'ingénieurs et de cadres**, en vue de la réalisation d'un objet défini, mais uniquement dans le cadre d'un CDD (CDD "à objet défini", voir plus loin).

**Les interdictions !**

Il est interdit à une entreprise de recourir à un CDD pour :
- remplacer un salarié gréviste,
- effectuer des travaux dangereux (art.1242-6 C.trav),
- pourvoir à un accroissement temporaire de l'activité dans les 6 mois suivant un licenciement pour motif économique, sauf cas particuliers (art. L.1242-5 C.trav).

**Les sanctions**

 Si le contrat ne comporte pas le motif pour lequel il est conclu, ou si le motif ne figure pas dans les cas de recours autorisés, le salarié peut demander au juge la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée (art. L.1245-1 C.trav.).
En cas de litige sur le motif du recours à un tel contrat, il incombera à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité du motif énoncé dans le contrat(3).
Si l’employeur ne respecte pas les différentes dispositions propres aux CDD, il est passible de sanctions financières (art.L.1248-1 C.trav.)

* **La durée et le renouvellement du contrat**

**- La durée du contrat**

En principe, les CDD doivent comporter **un terme fixé avec précision**dès leur conclusion. On parle de **contrat « de date à date »** (ex : du 1er février au 30 avril). Vous ne pouvez pas alors être embauché pour une durée dépassant, renouvellement éventuel compris, la durée prévue par un accord de branche étendu ou à défaut 9 mois, 18 mois ou 24 mois selon les cas (art. L.1242-8 et 8-1 C.trav.).

Des dispositions particulières s’appliquent aux CDD conclus au titre de la politique de l’emploi (notamment les CDD « senior » ; D.1242-2 et D.1242-7 C.trav.) et à ceux conclus pour un objet défini (voir ci-après).

La loi permet cependant que le contrat soit conclu **sans terme précis** quand il est a priori difficile de déterminer la date exacte où le contrat prendra fin (remplacement d’un salarié absent, d’un chef d’entreprise, contrat saisonnier, attente d’un recrutement…).
Le contrat doit alors être conclu pour une **durée minimale**: il prend fin soit lorsque l’objet pour lequel il a été conclu a été réalisé (ex. : retour du salarié absent, fin de la saison), soit au terme de la durée minimale si l’objet pour lequel il a été conclu a été réalisé avant. Dans ce cas, il n’y a pas de durée maximale (sauf en cas d’attente d’un recrutement : 9 mois).

Par ailleurs, en cas de remplacement d’un salarié absent, il est possible **de reporter** le terme du contrat initialement prévu **jusqu’au surlendemain du retour de ce salarié** (art. L.1243-7 C.trav.).

**- Le renouvellement du contrat**

Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer le nombre maximal de renouvellements possible. A défaut, le contrat peut être renouvelé deux fois maximum pour une durée inférieure, égale ou supérieure à celle de la période initiale, à condition (art.L.1243-13 C.trav.):

-   que le contrat comporte un terme précis,
-   que la durée totale du contrat renouvellement compris ne dépasse pas la durée maximale prévue par convention ou accord de branche étendu ou, à défaut, par la loi
-   que les conditions du renouvellement aient été prévues dans le contrat ou aient fait l’objet d’un avenant écrit soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

**A noter :**les CDD de 3 mois maximum conclus dans un établissement ayant procédé à un licenciement économique, ne peuvent faire l’objet d’un renouvellement (L.1242-5 C.trav.).  Cette interdiction ne joue pas pour les collectivités de Saint-Martin et Saint-Barthélemy dès lors que licenciement a été notifié à la suite des circonstances exceptionnelles climatiques survenues le 6 septembre 2017.

* **Les absences au cours du contrat**

En cas d’absence pour maladie, accident du travail, congé maternité…, la durée du contrat n’est pas pour autant prolongée : celui-ci se termine à l’échéance prévue initialement. Le terme peut donc potentiellement intervenir pendant l’absence du salarié (art. L.1243-6 et L. 1251-29 C.trav.).

* **La succession de contrats**

Il faut distinguer selon que les contrats successifs ont ou non le même objet (art. L.1244-3 et s. et L.1244-4 et s. C.trav.) :

-  **sur le même poste de travail**

**Le principe, un délai de carence** : Il est interdit à l’employeur de conclure un nouveau CDD sur le même poste de travail, avec le même salarié ou un autre, avant une période de carence. Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d’ouverture de l’entreprise. Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer les modalités de calcul de ce délai de carence. A défaut de stipulations conventionnelles ce délai est égale :
- à 1/3 de la durée du contrat initial, renouvellement inclus, si la durée de ce contrat est au moins égale à 14 jours ;
- à la moitié de la durée du contrat initial, renouvellement inclus, si la durée de ce contrat, est inférieure à 14 jours.
De la même façon, l’entreprise utilisatrice ne peut conserver un même intérimaire pour une autre mission sans respecter le délai de carence cité ci-dessus.

**Les exceptions :** Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n’est pas applicable. A défaut d’accord, la règle du délai de carence ne joue pas dans les cas suivants :
-  Nouvelle absence du salarié absent,
-  Travaux urgents pour remédier à une situation dangereuse,
- Emplois saisonniers,
- Emplois d’usage
-  Rupture anticipée du contrat à l’initiative du salarié,
-  CDD conclus dans le cadre de la politique de l’emploi,
-   Remplacement d’un chef d’entreprise ou chef d’exploitation agricole,
- Refus par le salarié du renouvellement de son contrat (mais le nouveau CDD ne pourra alors être conclu que pour la durée du CDD non renouvelé).

-  **avec le même salarié**

La conclusion de CDD successifs sans interruption, avec le même salarié, n’est possible qu’en cas de remplacement d’un salarié absent, pour les emplois saisonniers ou pour les contrats d’usage.
En dehors de ces cas, des CDD ne pourront se succéder qu’à la condition de respecter un certain délai, on parle de délai raisonnable.

Bon à savoir : si suite à un CDD un salarié est embauche en CDI, il n’y a pas besoin d’attendre un délai de carence entre les deux contrats.

**- Les sanctions**

Lorsque vous êtes embauché dans le cadre d’un CDD, vous pouvez demander la requalification (c’est-à-dire la transformation) de votre contrat en CDI dans les cas suivants :
-       Contrat conclu en dehors des cas de recours prévus par la loi
-       Contrat non rédigé par écrit
-       Ne précise pas ou mal le motif de recours au CDD
-       Absence de terme précis, ou, à défaut, de période minimale
-       Le contrat dépasse la durée maximale autorisée, se poursuit au-delà du terme prévu ou succède à un autre de façon irrégulière

**- La procédure de requalification**Dans les cas visés ci-dessus vous pouvez saisir le conseil de prud’hommes selon une procédure d’urgence pour demander la requalification de votre contrat en CDI (L.1245-2 C.trav.).
L’affaire est portée devant le bureau de jugement qui a 1 mois pour rendre sa décision.

Si la décision est favorable :
- vous avez droit à une indemnité au moins égale à un mois de salaire,
- si le contrat a été rompu, le tribunal requalifie la rupture du contrat en licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- si le contrat n’a pas été rompu, il se poursuit en CDI.
Les syndicats peuvent agir en justice en vos lieu et place (L.1251-59).

Si elle vous est défavorable : le contrat se poursuit.

* **La période d’essai**

**- La durée de la période d’essai**

Le CDD peut comporter une période d’essai. Sauf usages ou dispositions de votre convention collective prévoyant des durées inférieures, cette période d’essai ne peut pas dépasser (art L.1242-10 C.trav.):

- Pour les CDD d’une durée initiale inférieure ou égale à 6 mois : 1 jour/semaine, dans la limite de 2 semaines maximum, (ex : pour un CDD de 3 semaines, la période d’essai sera de 3 jours maximum) ;

- Pour les CDD d’une durée initiale supérieure à 6 mois : 1 mois.

Si le CDD est sans terme précis, la durée de la période d’essai est calculée en fonction de la période minimale.

**- La rupture de la période d’essai**

Si la durée de la période d’essai est d’au moins 1 semaine, l’employeur qui envisage de la rompre doit en informer le salarié en respectant un délai de prévenance  (art.L.1221-25 C.trav) :
- d’au moins 24h s’il a moins de 8 jours de présence dans l’entreprise,
- 48h entre 8 jours et 1 mois de présence,
- 2 semaines après 1 mois de présence,
- 1 mois après 3 mois de présence.
Quoi qu’il en soit, la période ne peut pas être prolongée du fait de la durée de ce délai de prévenance.

* **La rupture anticipée du contrat**

En principe, hors le cas de rupture pendant la période d’essai, le contrat ne peut être rompu avant son terme, sauf :
- accord entre les parties,
- faute grave (ou lourde) du salarié ou de l'employeur,
- inaptitude constatée par le médecin du travail,
- force majeure,
- si le salarié justifie d’une embauche pour un CDI, sous réserve de respecter un préavis. Ce préavis est limité à 2 semaines et sa durée est calculée à raison d’un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat à terme précis (ou de la durée déjà effectuée pour un contrat sans terme précis). Les parties peuvent convenir de raccourcir ou supprimer ce délai.

Exception faite de ces cas, le salarié qui rompt le contrat avant terme peut être condamné à verser des dommages et intérêts à l’employeur (en fonction du préjudice subi).
De son côté, l’employeur qui rompt le contrat avant terme s’expose à payer au salarié des dommages et intérêts d’un montant au moins égal aux rémunérations que celui-ci aurait perçues jusqu’au terme du contrat (art. L.1243-1 à L.1243-4 C.trav.).

L’insuffisance de rendement ne constitue ni une faute grave ou lourde, ni un cas de force majeur, elle ne peut donc justifier la rupture du contrat avant terme.

- **Les indemnités**

**- l’indemnité de précarité :**Le salarié en CDD a droit en principe à une indemnité de précarité lorsque le contrat se termine (en général 10 % de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ou limitant, sous certaines conditions, cette indemnité à 6%). Elle est versée avec le dernier salaire (L.1243-8 à L.1243-10 C.trav.).

**L’indemnité de précarité n’est pas due dans certains cas** : contrats saisonniers (y compris vendanges), CDD rompu avant son terme par un salarié qui justifie d'une embauche en CDI, CDD conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires, CDD qui se poursuit par un CDI, refus par le salarié en CDD d’un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, contrats liés à la politique de l’emploi (CUI-CIE…) ou à la formation professionnelle (contrat de professionnalisation…), rupture anticipée en dehors des cas prévus par la loi par le salarié, etc.

-       si à l’issue du CDD la relation se poursuit en CDI, suite notamment à une requalification, l’indemnité de précarité n’est pas due(4). En revanche, le salarié qui, à l’issue de son CDD aura perçu son indemnité n’aura pas à la restituer même si le contrat est par la suite requalifié en CDI (le contrat aura cessé)(5).

-       Si l’employeur rompt le CDD avant son terme en dehors des cas prévus par la loi, l’indemnité sera calculée sur tous les salaires y compris ceux qui auraient dû être versés jusqu’au terme du contrat.

**- L’indemnité compensatrice de congés payés :**À la fin du contrat, l’employeur doit vous verser une indemnité compensatrice correspondant aux congés payés que vous avez acquis et que vous n’avez pas eu le temps de prendre. Elle ne peut être inférieure au 1/10 de la rémunération totale brute due (indemnité de précarité comprise) si vous n’avez pu prendre aucun congé.

**A l’issue du contrat, votre employeur doit vous remettre une attestation Pôle emploi et un certificat de travail.**

* **Le cas particulier du CDD "à objet défini" (CDDOD)**

Pérennisé par la loi du 20 décembre 2014, le CDD "à objet défini" obéit aux règles classiques du CDD (écrit, période d'essai, indemnités de congés payés, etc.), mais est également soumis à certaines règles spécifiques. Ce CDD ne peut être conclu que pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives.

- **Sur la mise en place**(art L.1242-2 C.trav.): Le recours au CDDOD n'est possible que si un accord de branche étendu ou, à défaut, d'un accord d'entreprise, le prévoit et qu'il définit certains éléments tels que les nécessités économiques d'un tel recours, les garanties assurées au salarié, etc.

- **Sur le contrat de travail**(art L.1242-12-1 C.trav.): Le contrat doit obligatoirement être écrit, comporter les clauses obligatoires des CDD mais aussi certaines clauses spécifiques, comme la mention "contrat à durée déterminée à objet défini", les références de l'accord collectif qui institue ce contrat, etc...

- **Sur la durée du contrat**(art L.1242-8-1 et L. 1243-5 C.trav.) : Sa durée doit être comprise entre 18 et 36 mois et ne peut pas être renouvelée. Dans ces limites, il prend donc fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu après un délai de prévenance au moins égal à 2 mois.

- **Sur la rupture anticipée**(art L.1243-1 C.trav.) : Il peut toutefois être rompu avant son terme :
- par l'une ou l'autre des parties pour un motif réel et sérieux au bout de 18 mois, puis à la date anniversaire de sa conclusion. Dans l'hypothèse où l'employeur est à l'origine de la rupture, il devra verser au salarié une indemnité égale à 10% de sa rémunération brute.
-par accord des parties,
- en cas de faute grave,
- en cas de force majeure,
- en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

- **Sur les indemnités :** Au terme du contrat, sous réserve de n’être pas à l’initiative de la rupture, le salarié a droit à une indemnité de précarité dans les conditions de droit commun (10% de sa rémunération totale brute).

(1) Ord.2017-1387 du 22.09.17 relative à la prévisibilité et sécurisation des relations de travail.
(2) Ordonnance n° 2017-647 du 27 avril 2017 relative à la prise en compte de l'ancienneté dans les contrats de travail à caractère saisonnier et à leur reconduction.
(3) Cass.soc. 15.09.10, n°09-40473.(4) Cass.soc. 07-07-15, n° 13-17195.
(5) Cass.soc. 30-03-05, n°03-42667.